

# COMUNE DI MONTEFANO

Provincia di Macerata

^^^^^^

COD. 43029

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

DELIBERAZIONE NUMERO 4 DEL 27-06-2019

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>OGGETTO:</b> | <b>APPROVAZIONE REGOLAMENTO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b> |
|-----------------|--|

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di giugno alle ore 21:30, nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si é riunita la Giunta Municipale nelle persone dei signori:

|                          |                     |          |
|--------------------------|---------------------|----------|
| <b>BARBIERI ANGELA</b>   | <b>SINDACO</b>      | <b>P</b> |
| <b>Pianesi Claudio</b>   | <b>VICE SINDACO</b> | <b>P</b> |
| <b>Monina Mirco</b>      | <b>ASSESSORE</b>    | <b>P</b> |
| <b>Sparapani Massimo</b> | <b>ASSESSORE</b>    | <b>P</b> |
| <b>TRONTO FRANCA</b>     | <b>ASSESSORE</b>    | <b>P</b> |

Assegnati n. 5 In carica n. 5 Presenti n. 5 Assenti n. 0

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Segretario  
Dott. MASSI GENTILONI SILVERI FRANCESCO  
Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Dott.  
BARBIERI ANGELA nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta Municipale  
alla discussione dell'oggetto su riferito.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il CCNL Funzioni locali del 21/05/2018 e in particolare gli art. 13 e 14;

DATO ATTO CHE si che si rende necessario approvare il regolamento area delle Posizioni Organizzative;

VISTO il PARERE FAVOREVOLE del SEGRETARIO COMUNALE per la regolarità tecnica espresso sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1<sup>a</sup> del T.U.E.L./2000 ed inserito all'originale del presente atto come segue;

PARERE FAVOREVOLE F. to Dott. Massi Gentiloni Silveri Francesco

### DELIBERA

- 1) IL DOCUMENTO ISTRUTTORIO redatto dal SEGRETARIO COMUNALE, di cui in premessa e riportato in calce, costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate, di approvare il nuovo regolamento area delle posizioni organizzative e la scheda pesatura allegate alla presente deliberazione di cui fanno parte integrante e sostanziale, con il quale si è proceduto a disciplinare, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

Inoltre,

Stante l'urgenza, con separata e palese votazione unanime dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### IL SEGRETARIO COMUNALE

**Visto** il CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 e, in particolare:

- l'art. 13 CCNL 21/05/2018 che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni organizzative di lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato o di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- l'art. 14 che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;

**Dato atto** che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale della categoria gli enti devono tenere conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti;

**Considerato** che l'art. 15 comma 2 del suddetto contratto stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità, per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C e che ciascun ente ne stabilisce la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;

**Rilevato** che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

**Dato atto** che nel vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi è previsto che la struttura organizzativa dell'ente è articolata in settori:

- Settore 1^ Affari generali istituzionali, cultura e tempo libero;
- Settore 2^ contabilità e tributi;
- Settore 3^ LLPP , Patrimonio igiene pubblica urbanistica edilizia ambiente trasporti;

**Ritenuto** di approvare il nuovo regolamento area delle posizioni organizzative e la relativa scheda pesatura, allegate alla presente deliberazione di cui fanno parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca

degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

**Rilevato** che si è proceduto al confronto con le OO.SS e il relativo nulla osta;

QUANTO SOPRA PREMESSO si sottopone la seguente

#### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

1. Per le motivazioni in premessa espresse e che si intendono di seguito riportate, di approvare il nuovo regolamento area delle posizioni organizzative e la scheda pesatura allegate alla presente deliberazione di cui fanno parte integrante e sostanziale, con il quale si è proceduto a disciplinare, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

Il segretario comunale

F. to Dott. Massi Gentiloni Silveri Francesco

*Comune di MONTEFANO*  
*Provincia di Macerata*  
**Regolamento area delle posizioni organizzative**

**Sommario**

|  |                   |
|--|-------------------|
| <a href="#">Art. 1-Disposizioni generali.....</a>  | <a href="#">6</a> |
| <a href="#">Art. 2-Area delle posizioni organizzative .....</a>                                | <a href="#">6</a> |
| <a href="#">Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico .....</a>               | <a href="#">6</a> |
| <a href="#">Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato .....</a>                        | <a href="#">6</a> |
| <a href="#">Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative.....</a>                        | <a href="#">7</a> |
| <a href="#">Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato .....</a>                         | <a href="#">8</a> |
| <a href="#">Art. 7 -Incarico ad interim .....</a>  | <a href="#">8</a> |
| <a href="#">Art. 8-Attribuzione incarico in deroga .....</a>                                   | <a href="#">8</a> |
| <a href="#">Art. 9 -Durata dell'incarico .....</a>   | <a href="#">9</a> |
| <a href="#">Art. 10-Revoca dell'incarico.....</a>  | <a href="#">9</a> |
| <a href="#">Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative .....</a> | <a href="#">9</a> |
| <a href="#">Art. 12 – Entrata in vigore.....</a>   | <a href="#">9</a> |

## **Art. 1-Disposizioni generali**

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

## **Art. 2-Area delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Montefano istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori :

- Settore 1^ Affari generali istituzionali, cultura e tempo libero;
- Settore 2^ contabilità e tributi;
- Settore 3^ LLPP , Patrimonio igiene pubblica urbanistica edilizia ambiente trasporti;

le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori/aree/servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

## **Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

## **Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

## Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.
2. Ciascuna posizione organizzativa è graduata sulla base di criteri che tengono conto a) del valore percentuale del budget assegnato, b) del numero dei dipendenti assegnati, c) della complessità delle relazioni, d) del grado di disomogeneità delle attività controllate, e) della strategicità delle politiche presidiate, f) del rischio professionale, g) delle competenze professionali richieste.

| CRITERI  |
|--|
| a) Budget assegnato<br>a.1) Valore percentuale del budget di spesa assegnato rispetto al totale della spesa corrente<br>a.2) Valore percentuale del budget di entrata assegnato rispetto al totale delle entrate |
| b) Numero dei dipendenti assegnati   |
| c) Complessità delle relazioni<br>c.1) complessità delle relazioni esterne<br>c.2) complessità delle relazioni interne   |
| d) Grado di disomogeneità delle attività controllate   |
| e) Strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma di governo dell'Ente  |
| f) Assunzione di responsabilità individuali verso terzi (Rischio professionale)  |
| g) Competenze professionali richieste<br>g.1) conoscenze tecniche<br>g.2) conoscenze giuridiche<br>g.3) conoscenze gestionali  |

3. Ciascun criterio viene misurato utilizzando una scala di valutazione graduata su tre livelli che esprimono la rilevanza che lo stesso assume per ogni posizione.

### Scala di valutazione

| ALTA | MEDIA | BASSA |
|------|-------|-------|
| 4    | 2     | 1     |

Nel caso in cui ad un criterio corrispondano più "fattori di valutazione" il punteggio attribuito è determinato dalla media aritmetica dei valori attribuiti a ciascun fattore. Nel caso in cui il fattore di valutazione sia assente nella posizione considerata è attribuito il punteggio 0. La valutazione consiste nel valutare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. Il punteggio totale della posizione è determinato dalla somma dei punteggi ottenuti nei singoli criteri (a+b+c+d+e+f+g).

4. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando ai criteri i punteggi indicati nell'allegato "A" del presente regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa ed è determinata dalla valutazione/pesatura della "sedia vuota" non dalla valutazione della persona che la occupa.

4. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi, definiscono il valore di ciascuna posizione, espresso in termini di punti, le singole posizioni sono collocate in tre fasce di criticità omogenea, in modo da ridurre la differenziazione implicita nei metodi di valutazione analitici a punteggio. A ciascuna fascia viene attribuita un valore economico corrispondente alla retribuzione di posizione da riconoscersi.

|                       |          |           |           |
|-----------------------|----------|-----------|-----------|
| FASCIA RETRIBUTIVA    |          |           |           |
| PUNTEGGIO GRADUAZIONE | 0≤15     | >16≤24    | >25       |
| EURO                  | 8.000,00 | 11.000,00 | 12.500,00 |

5. E' prevista la possibilità di riconoscere un incremento delle suddette fasce retributive nei seguenti casi:
- per le posizioni di lavoro poste a carico di strutture organizzative istituite per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità per cui è anche prevista l'iscrizione all'albo, che assumono rilevanza strategica per l'Ente, fino ad un massimo di euro 16.000.
  - nelle ipotesi di incarico di posizione organizzativa a persona utilizzata a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ai fini di compensare la maggiore gravosità della prestazione, nelle modalità disciplinate dall'art. 17 CCNL 21.05.2018 fino ad un importo non superiore al 30% del valore della fascia retributiva riconosciuta.

#### **Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018, per una quota non inferiore al 15% della retribuzione di posizione.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

#### **Art. 7 -Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 8-Attribuzione incarico in deroga**

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali , qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può , conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure



per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

#### **Art. 9 -Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

#### **Art. 10-Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
  - a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
  - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

#### **Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative**

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

#### **Art. 12 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno ...../...../.....

Allegato A

| <b>Graduazione delle posizioni</b> |             |              |              |                |
|------------------------------------|-------------|--------------|--------------|----------------|
|                                    | <b>Alta</b> | <b>Media</b> | <b>Bassa</b> | <b>Assente</b> |

|  | 4   | 2   | 1   | 0                                   |
|--|---|---|---|-------------------------------------|
| <b>a) Budget gestito</b>   |   |   |   |                                     |
| Valore globale delle entrate e delle uscite gestite  | Superiore a 3.000.001,00  | Da 1.500.001,00 a 3.000.000,00  | Fino a 1.500.000,00   | Budget non assegnato alla posizione |
| <b>b) Numero dei dipendenti assegnati</b>  | > 10 unità  | > 7 ≤ 10 unità  | ≤ 6 unità   | Personale non assegnato             |
| <b>c) complessità delle relazioni (valore medio dei fattori 1 e 2)</b>                       |   |   |   |                                     |
| c.1 complessità delle relazioni esterne  | Elevata intensità di relazioni con soggetti esterni (altri enti pubblici, associazioni di categoria ecc.) e con l'utenza del servizio | Media intensità di relazioni con soggetti esterni (altri enti pubblici, associazioni di categoria ecc.) e con l'utenza del servizio | Scarsa necessità di relazioni con soggetti esterni e con l'utenza del servizio.     |                                     |
| c.2 complessità delle relazioni interne  | Elevata intensità di relazioni con le altre strutture e/o con gli organi politici   | Media intensità di relazioni con le altre strutture e/o con gli organi politici   | Scarsa necessità di relazionarsi con le altre strutture e/o con gli organi politici |                                     |
| <b>d) grado di disomogeneità delle attività controllate</b>                                  | Quando le attività svolte dal servizio sono altamente diversificate   | Quando le attività svolte appartengono a settori di intervento diversi ma relativamente omogenei                                    | Quando le attività svolte dal servizio appartengono ad unico settore di intervento  |                                     |
| <b>e) Strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma di governo dell'Ente</b> | Quando le attività gestite occupano una posizione strategica rispetto al Programma del Sindaco  | Quando le attività gestite occupano una posizione significativa rispetto al Programma del Sindaco                                   | Quando le attività svolte sono prevalentemente di carattere istituzionale           |                                     |
| <b>f) Rischio professionale</b>  | rilevanti responsabilità personali verso terzi  | prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di responsabilità verso terzi   | limitata assunzione di responsabilità personali verso terzi                         |                                     |
| <b>g) Competenze professionali richieste (valore medio dei fattori 1, 2 e 3)</b>             |   |   |   |                                     |
| g. 1 conoscenze tecniche   | Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in più ambiti disciplinari   | Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in un ambito disciplinare  | Non sono richieste particolari conoscenze tecnico - specialistiche                  |                                     |
| g. 2 conoscenze giuridiche   | Sono richieste approfondite conoscenze specifiche in più ambiti   | Sono richieste conoscenze specifiche in un ambito   | E' richiesta la conoscenza della normativa generale                                 |                                     |
| g. 3 conoscenze gestionali   | Le conoscenze gestionali sono la componente dominante della professionalità o è richiesta la padronanza di tematiche avanzate         | Sono richieste conoscenze gestionali approfondite   | Sono richieste conoscenze gestionali di base  |                                     |

Letto approvato e sottoscritto

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. MASSI GENTILONI SILVERI FRANCESCO

Il Sindaco  
F.to Dott.sa BARBIERI ANGELA

---

Prot. N.

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. ORDINAMENTO EE.LL. approvato con D.L.gvo 18.8.2000 n. 267.

Montefano li, 02-07-19

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. MASSI GENTILONI SILVERI FRANCESCO

---

ESTREMI DI ESECUTIVITA`

---

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

Montefano li, 27-06-2019

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. MASSI GENTILONI SILVERI  
FRANCESCO

La presente copia è conforme all'originale esistente presso questo ufficio.

Montefano li,

Il Segretario Comunale  
Dott. MASSI GENTILONI SILVERI  
FRANCESCO